

**PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN MASA DEPAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MONA PLAZA HOTEL
PEKANBARU**

SKRIPSI



ABDUL HAMID
10771000249

PROGRAM STERATA SATU

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2012**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN MASA DEPAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



OLEH :

ABDUL HAMID

10771000249

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

RIAU

2012

LAMPIRAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL HAMID
NIM : I0771000249
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN MASA
DEPAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

DOSEN PEMBIMBING

Sehani, SE, MM
NIP: 150 423 240

MENGETAHUI

DEKAN

a,n KETUA JURUSAN

Dr. Mahendra Ramus, SP, M.Ec
NIP: 19711117 20050 1 004

Riki Handri Malau, SE, MM
NIP: 19710124 200701 1 020

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN MASA DEPAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU

Oleh:
ABDUL HAMID

Penelitian ini dilakukan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang terletak di Jalan HR. Soebrantas Panam. Tujuan dari penelitian ini adalah :1) Untuk mengetahui kompensasi, jaminan masa depan dan kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. 2) Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial tentang kompensasi serta jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru.. Hipotesis yang diajukan adalah Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan serta partikal mengenai kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 49 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS diketahui hasil Regresi Y (Kepuasan kerja karyawan)= $Y = 17.374 + 0,267X_1 + 0,067 X_2 + e$. Dalam uji statistik secara simultan maka diperoleh $F_{hitung} = 3,32 > F_{tabel} = 3.19$, yang artinya variabel kompensasi dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Hasil uji Regresi secara Parsial : 1) Kompensasi, berdasarkan statistik $t_{hitung} = 2,353 > t_{tabel} = 2,012$, dengan signifikan 0.023 ini artinya H_a diterima dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. 2) Jaminan masa depan berdasarkan statistik $t_{hitung} = 0,645 < t_{tabel} = 2,012$ yang artinya bahwa secara parsial jaminan masa depan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Selanjutnya dari hasil koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,126, atau 12.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X secara bersama mampu menjelaskan dan memberi sumbangan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 12.6%. Sedangkan sisanya 87.4% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kompensasi, Jaminan Masa Depan

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan buat Rosulullah SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga, kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis mohon kepada Allah SWT semoga hasil karya penulis ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan perusahaan khususnya.

Dengan rnenggunakan kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Nazir Karim, M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Riki Hanri Malau, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Sehani, SE, MM selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan

waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Karyawan Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Seluruh karyawan Mona Plaza hotel pekanbaru. Terutama kepada bapak warman bapak endang, ibu yeti, dan abang aldo, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengetahuan yang peneliti butuhkan.
8. Teristimewa + terspesial buat Ayahanda H.Mursid (alm) dan Ibunda Hj.Ernawati (alm) tercinta, yang telah membesarkan penulis semasa hidupnya. Semoga diberikan tempat yg istimewa pula di alam sana (surga allah).
9. Kepada Bapak Abdul Razak, serta Ibu Hj. Nesmelly, S.sos, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moral maupun materil serta do'a yang tulus buat penulis.
10. Buat keluarga besar, Pak Usu, Mak Usu, Mak Long dan juga buat abang, kakak, serta adek-adek tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan materil yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesainya skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang serta kesuksesan duni dan akhirat.
11. Rekan-rekan seperjuangan lokal manajemen A angkatan 2007 dan Teman-teman KKN XXXIV Ukui yang telah memberikan motivasi kepada penulis

dalam penyelesaian skripsi ini dan terkhusus buat rahman (daenk) yang sangat banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Kepada sahabat tim futsal yang gokil abis, (Galang, Raiz, Lendra, imoel, Erdin, dan Riko) yang tak akan terlupakan, semoga kenangan-kenangan kita selalu terabadikan.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Januari 2012

ABDUL HAMID

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I : PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang	1
I.2. Perumusan masalah.....	6
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
I.4. Sistematis Penulisan	7

BAB II : TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Hotel	9
II.2. Kepuasan Kerja	11
II.2.1. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	15
II.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.....	17
II.3. Kompensasi	19
II.4. Jaminan Masa Depan	24
II.5. Kerangka Pemikiran	27
II.6. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	29

II.7. Hipotesis	30
II.8. Variabel Penelitian	30

BAB III: METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi Penelitian dan Waktu	32
III.2. Jenis dan Sumber Data	32
III.3. Populasi dan Sampel	33
III.4. Teknik Pengumpulan Data	33
III.5. Analisis Data	33
III.5.1. Kualitas Data	33
III.5.2. Uji Validitas	34
III.5.3. Uji Reliabilitas	34
III.5.4. Uji Normalitas	35
III.6. Uji Asumsi Klasik	35
III.6.1. Uji Multikolinearitas	36
III.6.2. Uji Autokorelasi	37
III.6.3. Uji Heteroskedastisitas	37
III.7. Pengujian Hipotesis	38
III.7.1. Uji F	38
III.7.2. Uji t	39
III.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	40
III.7.4. Koefesian Determinan	41

BAB IV : GAMBARAN UMUM

IV.1. Sejarah Mona Plaza Hotel	42
IV.2. Struktur Organisasi.....	43
IV.3. Uraian Tugas dan wewenang	45

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Gambaran Umum Responden	48
V.1.1. Karakteristik Responden.....	48
V.1.1.1. Berdasarkan tingkat pendidikan	48
V.1.1.2. Berdasarkan Lamanya bekerja.....	49
V.1.1.3. Berdasarkan Jabatan	50
V.2. Deskripsi Data.....	51
V.3. Hasil Uji Kualitas Data	56
V.3.1. Uji Validitas.....	56
V.3.2. Uji Reliabilitas	58
V.3.3. Uji Normalitas	60
V.4. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	61
V.4.1. Uji Multikoleneartitas	61
V.4.2. Uji Autokolerasi	62
V.4.3. Uji Heteroskedastisitas	62
V.5. Hasil pengujian Hipotesis	64
V.5.1. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)	64

V.5.2. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)	65
V.5.3. Regresi Linear Berganda	68
V.5.4. Koefisien Determinasi	69

BAB IV :KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1..Kesimpulan.....	71
VI.2. Saran.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Jumlah Gaji Karyawan Mona Plaza Hotel 2006-2010	2
Tabel I.2	: Tingkat LTO pada Mona Plaza Hotel 2006 – 2010.....	3
Tabel V.1	: Responden Menurut Pendidikan.....	49
Tabel V.2	: Responden Menurut Lamanya Bekerja	49
Tabel V.3	: Responden Menurut Tingkat Jabatan	50
Tabel V.4	: Statistic Deskriptif Responden	51
Tabel V.5	: Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Variabel	56
Tabel V.6	: Hasil Uji Validitas Variabel (X1)	57
Tabel V.7	: Hasil Uji Validitas Variabel (X2).....	57
Tabel V.8	: Hasil Uji Validitas Variabel (Y).....	58
Tabel V.9	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)	58
Tabel V.10	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)	59
Tabel V.11	: Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Variabel (Y)	59
Tabel V.12	: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	60

Tabel V.13 : Hasil Uji Multikoleniaritas	61
Tabel V.14 : Hasil Uji Autokolerasi	62
Tabel V.15 : Hasil Uji Simultan (F)	64
Tabel V.19 : Hasil Uji Parsial (t)	66
Tabel V.20 : Regresi Linear Berganda	68
Tabel V.21 : Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

I I.1.	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Absensi dan LTO	17
IV.1.	Struktur Organisasi Mona Plaza Hotel	44
V.1.	Scatterplot (uji heteroskedastisitas)	63

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Industri pariwisata merupakan salah satu dari sektor – sektor yang harus dikembangkan untuk meningkatkan devisa negara, pendapatan daerah dan pendapatan negara dan juga memperluas kesempatan kerja. Agar usaha peningkatan arus wisatawan ini dapat memberikan pemasukan pada kas daerah maka perlu diimbangi oleh penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kearah sektor tersebut serta tenaga kerja yang berpotensi. Dengan tersedianya sarana dan prasarana ini dapat menciptakan suasana yang menyenangkan baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun bagi wisatawan.

Tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada Mona Plaza Hotel, salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, dimana sampai pada akhir tahun 2010 perusahaan telah mempekerjakan karyawannya sebanyak 49 orang. Maka untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawannya, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi yang diantaranya gaji, hal tersebut dapat di ketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel I.1 : Jumlah Gaji Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun

2006-2010

Sumber: Hotel Mona Plaza

Tahun	Jabatan	Jumlah Anggota	Jumlah Gaji	Gaji / bulan / orang	Dari tabel I.1 dapat kita lihat bahwa jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya a dalam bentuk gaji dari waktu ke waktu menunjukka
2006	Jendral Manager	1	2.875.000	2.875.000	
	Asisten Jendral manager	1	2.150.000	2.150.000	
	Manager departemen	6	9.900.000	1.650.000	
	Asisten Manager	6	7.350.000	1.225.000	
	Karyawan biasa	36	25.560.000	710.000	
2007	Jendral Manager	1	3.000.000	3.000.000	
	Asisten Jendral manager	1	2.225.000	2.225.000	
	Manager departemen	6	11.100.000	1.850.000	
	Asisten Manager	6	8.100.000	1.350.000	
	Karyawan biasa	35	26.775.000	765.000	
2008	Jendral Manager	1	3.225.000	3.225.000	
	Asisten Jendral manager	1	2.525.000	2.525.000	
	Manager departemen	6	12.000.000	2.000.000	
	Asisten Manager	6	9000.000	1.500.000	
	Karyawan Biasa	40	34.000.000	850.000	
2009	Jendral Manager	1	3.600.000	3.600.000	
	Asisten Jendral manager	1	3.050.000	3.050.000	
	Manager departemen	6	12.750.000	2.125.000	
	Asisten Manager	6	10.500.000	1.750.000	
	Karyawan Biasa	41	41.410.000	1.010.000	
2010	Jendral Manager	1	4.100.000	4.100.000	
	Asisten Jendral manager	1	3.500.000	3.500.000	
	Manager departemen	6	15.000.000	2.500.000	
	Asisten Manager	6	11.100.000	1.850.000	
	Karyawan Biasa	39	44.850.000	1.150.000	

n peningkatan. Perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam dua bentuk yaitu gaji pokok dan kompensasi tambahan yang berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya memotivasi karyawan.

Meskipun pemberian kompensasi yang tiap tahunnya meningkat, yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal

demikian tidak bisa terlepas dari berbagai faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain, Menurut (Husnan, 2000 : 34), penyebab ketidakpuasan tenaga kerja karyawan adalah imbalan yang mungkin dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang dipandang kurang memuaskan, situasi lingkungan kerja tidak mendukung, perlakuan yang dirasakan tidak adil, kurangnya jaminan masa depan karyawan, dan terjadinya konflik berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan.

Menurut (Prabu, 2004:117), kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan Turn over pegawai yang lebih rendah, sedangkan pegawai yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi. Berdasarkan pendapat tersebut, pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru terdapat salah satu indikator turunnya kepuasan kerja, dimana hal ini dapat dilihat dengan adanya kenaikan perputaran tenaga kerja, yang akan dijelaskan oleh table berikut ini:

Tabel I.2 : Tingkat *Labour Turnover* pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun 2006 – 2010.

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2006	50	4	5	49	45,5	10,1
2007	49	11	6	54	50,5	11,65
2008	54	8	7	55	54,5	12,84
2009	55	6	8	53	54	14,81
2010	53	8	12	49	51	23,53

Sumber: *Mona Plaza Hotel Pekanbaru*

Dari tabel I.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan terus meningkat. pada tahun 2010 menunjukkan tendensi yang makin menurun yaitu 53 orang turun menjadi 49 orang. Hal ini dapat dilihat keadaan tersebut tingkat *labour turnover* terus meningkat. Pada tahun 2006 menerima karyawan 4 orang dan karyawan yang keluar 5 orang, sehingga *labour turnover* menjadi 10,1%. Pada tahun 2007 karyawan yang masuk 11 orang dan karyawan yang

keluar 6 orang, sehingga *labour turnover* meningkat menjadi 11,65%. Pada tahun 2008 karyawan yang masuk 8 orang dan karyawan yang keluar 7 orang, sehingga *labour turnover* meningkat menjadi 12,84%. Pada tahun 2009 karyawan yang masuk 6 orang dan karyawan yang keluar 8 orang, sehingga *labour turnover* meningkat menjadi 14,81%. Pada tahun 2010 karyawan yang masuk 8 orang dan karyawan yang keluar 12 orang, sehingga *labour turnover* menjadi 23,53%. Dengan terjadinya tingkat *Labour Turnover (LTO)* semacam ini, sulit pencapaian target yang diharapkan. Akibat dari terus meningkatnya *Labour Turnover (LTO)* maka perusahaan mengalami kendala yang cukup sulit untuk dikendalikan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan juga mengalami gangguan, di mana tujuan perusahaan sulit tercapai.

Jadi secara umum bahwa kompensasi pada Mona Plaza Hotel senantiasa mengalami kenaikan, sedangkan tingkat *Labour Turnover (LTO)* cenderung meningkat. Jika peningkatan pemberian kompensasi ini tidak diiringi dengan penurunan tingkat *labour turnover*, maka bisa mengganggu kontinuitas kegiatan perusahaan.

Selain kompensasi dengan tujuan untuk menahan lajunya tingkat *Labour Turnover (LTO)* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pegawai sewaktu-waktu dapat berhenti bekerja karena berbagai alasan, seperti situasi kesehatan, meninggal dunia, dan alasan lain yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, atau hal lainnya yang terjadi secara alamiah dan pasti seperti pegawai akan pensiun, ini semua merupakan risiko kerja yang harus dihindari. Untuk itu perusahaan memberikan jaminan masa depan, yaitu dengan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam bentuk asuransi, dana pensiun, jamsostek dan sejenisnya agar tercipta kenyamanan baik itu disaat bekerja maupun disaat sudah tidak bekerja lagi.

Menurut Gary Desler didalam buku Hariandja (2002 : 282) mengklasifikasikan bentuk-bentuk program penjaminan yang diberikan perusahaan diantaranya upah untuk waktu tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, uang pesangon, tunjangan asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, program pengembangan karir, serta tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, maka timbulah minat penulis untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul : **“Pengaruh kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan pada mona plaza hotel pekanbaru”**.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah: **“ Bagaimana pengaruh kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona plaza hotel Pekanbaru?”**

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kompensasi, jaminan masa depan dan kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial tentang kompensasi serta jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

I.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Dari hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai kompensasi dan jaminan masa depan dimasa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang ekonomi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin menganalisa terhadap permasalahan yang sama.

I.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan, maka penulis membagi dalam enam bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang konsep maupun teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, Kompensasi, dan Jaminan masa depan, untuk kemudian dapat mengajukan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang dikumpulkan dan analisis dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh dan konsep maupun teori yang relevan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang mana berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Hotel

Menurut Dirjen Pariwisata perhotelan, hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Sedangkan menurut I.G.K Agus Djanuraga menyatakan bahwa, Hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersil yang disediakan kepada orang yang membutuhkannya untuk mendapatkan pelayanan penginapan makanan dan minuman (Agusnawar, 2002: 14).

American Hotel and Motel Association (AHMA) mengemukakan bahwa: Hotel adalah sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas pelayanan sebagai berikut; pelayanan makanan dan minuman, pelayanan kamar, pelayanan barang bawaan, pencucian pakaian, dan dapat menggunakan perabotan dan hiasan yang ada didalamnya (Surachlan, 2000: 31). Dari pengertian diatas , secara umum terdapat beberapa unsur pokok hotel:

- a. Jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada.
- b. Hotel menyediakan fasilitas pelayanan jasa berupa jasa penginapan, pelayanan makanan dan minuman serta jasa lainnya.
- c. Fasilitas dan pelayanan jasa bagi masyarakat umum yang melakukan perjalanan.
- d. Dikelola secara komersial.

Hotel merupakan suatu usaha yang tergolong industri padat modal dan padat karya. Artinya, dalam pendirian hotel dan pelaksanaannya merupakan modal yang besar dan tenaga kerja yang cukup banyak. Hal ini sangat dipengaruhi oleh keadaan atau perubahan yang terjadi pada sektor ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dari Negara atau masyarakat dimana hotel itu berada.

Hotel mempunyai karakteristik tersendiri yang berbeda dengan perusahaan jasa lainnya. Adapun karakteristik hotel tersebut adalah:

- a. Menghasilkan dan memasarkan prodak bersamaan dengan tempat produk itu dihasilkan.
- b. Bekerja selama 24 jam tanpa mengenal libur dalam melayani tamu, kecuali hotel musiman.
- c. Menganggap dan memberlakukan tamu sebagai raja dan sebagai *partner* dalam usaha karena usaha hotel sangat tergantung dari banyaknya tamu yang menggunakan fasilitas dan pelayanan hotel.
- d. *Courtesy*, merupakan bumbu yang senantiasa harus melekat dengan produk yang disajikan dan oleh karenanya sangat mempengaruhi kualitas pelayanan tidak ada yang bersifat kekal atau langgeng. Hal ini disebabkan adanya tindakan mencontoh dari perusahaan yang bergerak pada usaha yang sejenis sehingga kekhasan itu tidak lagi menjadi ciri khusus milik perusahaan itu sendiri (**Surachlan, 2001: 31**).

Hotel dapat dibagi dan dikelompokkan menjadi beberapa jenis menurut ukuran dan kriteria tertentu:

- a. Menurut Standar Hotel
 - 1) Hotel internasional
 - 2) Hotel Semi Internasional
 - 3) Hotel Nasional
- b. Menurut Ukuran (*size*)
 - 1) Hotel Besar, yaitu hotel yang memiliki lebih dari 300 kamar hunian.
 - 2) Hotel menengah, yaitu hotel yang memiliki 100-299 kamar hunian.
 - 3) Hotel kecil, yaitu hotel yang memiliki 25-99 kamar hunian.
- c. Menurut lokasi
 - 1) *City Hotel*, Yaitu hotel yang betel yang berada dikawasan perkotaan.
 - 2) *Residential Hotel*, Yaitu hotel yang berlokasi dipinggiran kota.

- 3) Motel, Yaitu hotel yang berada dipinggiran atau disepanjang jalan raya antara kota besar satu dengan kota besar lainnya.
- 4) *Resort* atau *Beach Hotel*, Yaitu hotel yang berada ditepi pantai.

Dalam penentuan klasifikasi hotel ini telah ditetapkan oleh pemerintah melalui surat keputusan Dirjen Pariwisata No. 14/H/X/1972 tanggal 19 oktober 1972 tentang aturan pelaksanaan, prosedur perizinan, tanda daftar usaha, penggolongan kelas dan retribusi perusahaan.

Penggolongan hotel ini dinilai berdasarkan:

- a. Persyaratan fisik, lokasi, situasi dan kondisi bangunan.
- b. Fasilitas tersedia
- c. Bentuk pelayanan yang tersedia.
- d. Kualitas manajemen dan karyawan yang meliputi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan kerja.

II.2. Kepuasan Kerja (*Job Satifaction*)

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan perusahaan, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja yang lainnya. Konteks "puas" dapat ditinjau dari tiga sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal (**Riva'i, 2004: 477**):

- a. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing pribadi memiliki target pribadi. Apabila mereka termotipasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
- b. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang telah ditetapkan perusahaan, maka

individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

- c. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk tiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja atau pekerjaan yang dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti. (Siegel dan lane Munandar, 2004: 359,) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah : *“The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one’s basic needs.”* Secara singkat, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Locke selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan tentang perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya:

1. Perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya dalam kondisi relative.
2. Perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam keadaan rumit.
3. Perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam kondisi keinginan perilaku pribadi.

Masih Davis Newstrom, apabila pegawai bergabung dalam satu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk

harapan kerja. Dengan demikian sumber kepuasan kerja adalah adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Menurut **(Mathis dan Jokson, 2001;86)**, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensinya, dan kepuasan itu juga dapat diamati dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara rekan kerja dan kesempatan untuk maju. Pada suatu Negara tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan meningkatkan jumlah pengangguran. Hal ini disebabkan karena lebih sulitnya untuk berganti pekerjaan dan orang yang tepat pada pekerjaannya tetapi mereka tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya memiliki beberapa penyebab diantaranya:

1. Pemenuhan kebutuhan, kepuasan ini ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Ketidakcocokan, pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterima maka akan muncul ketidakpuasan kerja tersebut.
3. Pencapaian nilai, dimana seorang karyawan ingin dihargai setiap pekerjaan yang dihasilkannya, untuk para manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Persamaan, di dalam pekerjaan mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal keadilan yang diberikan.
5. Komponen watak/ genetik, dimana hal ini didasari pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.

Menurut **(Suratman, 2003: 112)**, ada lima dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah atau imbalan, upah merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena merupakan instrument dalam memenuhi banyak kebutuhan-kebutuhan pegawai.
2. Pekerjaan itu sendiri, bersama-sama dengan upah, isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan bermacam-macam peran utama dalam menentukan bagaimana karyawan puas terhadap pekerjaannya.
3. Kesempatan promosi, promosi dan jabatan tinggi dalam perusahaan melibatkan kesempatan positif dalam penyelia, isi kerja dan upah.
4. Penyelia, seperti halnya promosi hal ini memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja.
5. Rekan kerja (*the work group*) karyawan akan senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*).

Menurut **(Riva'i, 2006: 134)**, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dalam suatu pekerjaan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, maka para karyawan juga menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai keadilan, tidak meragukan, dan segaris dengan harapan mereka.

Menurut **(Robbin, 2000: 182)**, kepuasan kerja akan berpengaruh pada produktivitas karyawan, kemangkiran, dan *labour Turnover*. Sedangkan menurut **(Hasibuan 2000; 223)**, tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu dan karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan jika *turn over* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik dan begitu pula sebaliknya.

Dengan demikian kepuasan terjadi apabila ada penyesuaian di antara ciri-ciri pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan kerja menyatakan jumlah kesesuaian harapan seseorang terhadap pekerjaan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan

kerja sangat penting untuk dipahami karena hal itu menyatakan kondisi karyawan atau manusia pada umumnya.

II.2.1. Variabel-Variabel Kepuasan kerja

Menurut **(Prabu, 2004: 117)**, Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turn over, tingkat absensi, umur dan tingkat pekerjaan.

1. Turn over

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan Turn over pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absensi)

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadiran tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

Menurut **(Robbin, 2003: 105)**, efek kepuasan kerja pada kinerja karyawan adalah :

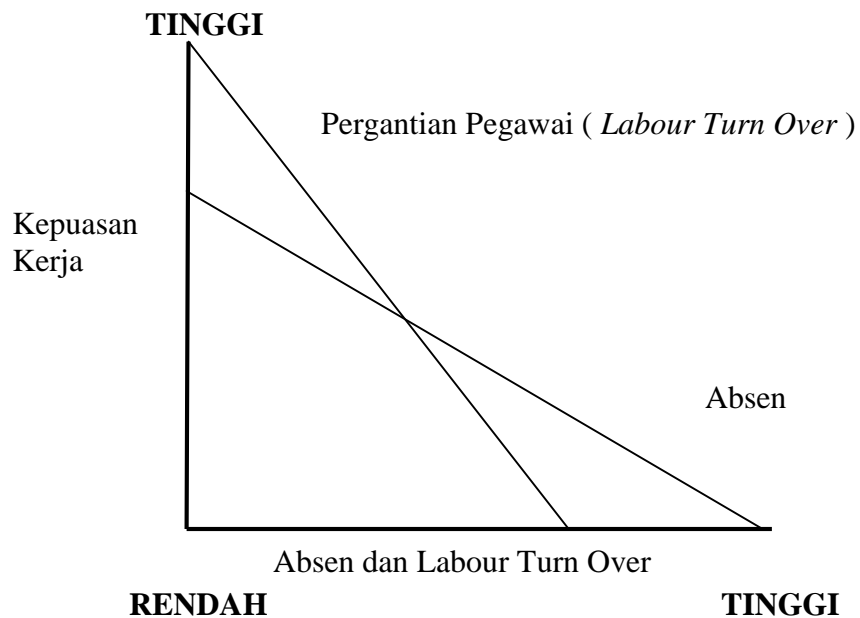
1. Kepuasan dan Produktivitas

Ada keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak terpuaskan (kepuasan kerja rendah)

2. Kepuasan dan kemangkiran

Masuk akal bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja lebih besar kemungkinan untuk tidak disiplin (tidak bekerja). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar II.1. : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Absensi dan Labour Turn Over



Gambar diatas menunjukan bahwa kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja juga cenderung lebih sering absen.

3. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan

Karyawan yang lebih puas kemungkinan lebih lama bertahan dengan perusahaan dimana dia bekerja.

II.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Namun banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan bekerja yang berakibat hasil kerja seseorang anjlok dibawah standar. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : **(Husnan, 2000 : 34)**

- a) Imbalan yang mungkin dirasakan kurang memadai
- b) Kondisi kerja yang dipandang kurang memuaskan
- c) Situasi lingkungan kerja yang tidak mendukung
- d) Perlakuan yang dirasakan tidak adil
- e) Kurangnya jaminan masa depan karyawan
- f) Terjadinya konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan.

Menurut **(Robbin, Efendi Hariandja, 2002: 291)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut pendapat lain **(Prabu, 2004 : 120)**, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja. Bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan fisik karyawan, meliputi jenis karyawan, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain-lain.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Pada dasarnya ada beberapa faktor penyebab timbulnya rasa ketidak puasan dari pegawai atau kelompok kerja dalam suatu perusahaan, misalnya karena tingkat pengawasan kurang baik, kondisi kerja rendah, konflik diantarasesama rekan kerja, dengan atasan atau bawahan, kurangnya rasa aman, terbatasnya kesempatan untuk maju dan pekerjaan yang dirasakan tidak sesuai.

II.3. Kompensasi

Salah satu cara memotivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja, karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi perputaran karyawan.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap, **(Nitisemito, 2001: 7)**, sedangkan menurut **(Rivai, 2006: 357)**, Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama **(Nawawi, 2001: 315).**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan **(Hasibuan, 2007: 118).**

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan **(Dessler, 2004: 70).**

Berdasarkan definisi diatas, maka masalah kompensasi merupakan masalah yang diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut, akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka berikan. dengan demikian maka setiap perusahaan agar dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu : **(Flippo, 2000: 28)**

- a. Untuk menarik karyawan yang cakap kedalam perusahaan.

- b. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa kerja yang panjang.
- d. Meningkatkan kepuasan karyawan.

Syarat-syarat yang harus diperlukan dalam menetapkan kompensasi, yaitu **(Simamora, 2004: 432) :**

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- e. Kompensasi harus adil.

Dari syarat-syarat tersebut diatas, dapat dijadikan landasan bagi pengusaha untuk menetapkan kompensasi terhadap karyawannya, sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan baik dalam jumlahnya maupun kepuasannya. Disamping itu juga perusahaan perlu juga menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.

Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi penetapan pemberian kompensasi dapat dikemukakan sebagai berikut: **(Mangkunegara, 2007: 96)**

- 1. Terjadinya perubahan kebutuhan manusia.
- 2. Adanya perubahan undang-undang pemerintah tentang kebutuhan fisik.
- 3. Adanya perubahan kompensasi dari perusahaan lain.
- 4. Keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan.
- 5. Adanya kebijaksanaan lain, seperti kebijaksanaan serikat kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: **(Hasibuan, 2007: 127)**

- 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- 3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- 4. Produktivitas kerja karyawan.
- 5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
- 6. Biaya hidup.
- 7. Posisi jabatan karyawan.
- 8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

9. Kondisi perekonomian nasional

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Suatu perusahaan selalu memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu:

1. Gaji Pokok, yaitu disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.
2. Kompensasi Tambahan, disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.
3. Kompensasi Pelengkap, yaitu kompensasi yang diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: **(Simamora, 2004: 445),**

1. Gaji dan Upah
Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguan, bulan dan tahun. Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasa yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.
2. Insentif, adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemasangan biaya.
3. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Namun demikian ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi, yaitu:

- a. Sistem upah menurut lamanya produksi
Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha untuk mengupahkan diri agar berproduksi.

b. Sistem upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini biasanya seperti: upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan perumahan, semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh.

Tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “*economic security*” rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- 2) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses *financial* perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

Dari uraian diatas dapat diperoleh gambaran bahwa kompensasi tidak hanya berupa imbalan-imbalan moneter atau instrinsik saja, tetapi juga pada tujuan dan imbalan instrinsik organisasi seperti pengakuan terhadap hasil pekerjaan. Disamping itu kompensasi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja mengingat banyaknya kebutuhan-kebutuhan ekonomis, finansial dan lain sebagainya.

II.4. Jaminan Masa Depan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko (Asikin, 2002:77). Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.

Menurut Teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa akan aman masa depan dan sebagainya (**Siagian, 2001: 287**).

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut: (**Ndraha, 2001 : 210**).

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.
Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.
2. Kebijakan pensiunan.
Yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya karena mencapai usia tertentu.
3. Pemberian tunjangan.
Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun dan lain-lain
4. Jaminan Sosial.
Menurut undang-undang RI No. 25 tahun 2007 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 25 yaitu jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian besar dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah (**Sentanoe, 2002: 10**).

Menurut pendapat lain, untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan perusahaan perlu melakukan :

1. Menganggap tenaga kerja sebagai patner yang aman membantu untuk mensukseskan tujuan usaha.

2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang sudah dikerahkan oleh patner yaitu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian patnernya itu lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdaya guna dan berhasil guna).
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya sehingga mereka merasa bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik, seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkan dengan penuh tanggung jawab (Kartasaputra, 1989: 7).

Jaminan sosial diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jaminan sosial yang diberikan berupa program asuransi yang dapat membentuk asuransi jiwa, kesehatan dan asuransi kecelakaan dengan jalan perusahaan bekerja sama dengan pihak asuransi. Tingkat kesejahteraan perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas, semangat dan gairah kerja yang tinggi serta dengan harapan anggapan perusahaan akan dapat memberikan penghidupan masa depan mereka. Dengan adanya anggapan yang demikian berarti kompetisi sehat bagi karyawan untuk berkarier lebih terbuka.

Ada masa hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak bisa lagi dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerja/pegawai bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dinamakan dengan pensiun. Program ini menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan: **(Siagian, 2000 : 11)**

1. Program pensiun iuran pasti, program pensiun yang iurannya telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.
2. Program pensiun manfaat pasti, program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dan pensiun/program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.
3. Program pensiun berdasarkan keuntungan, program pensiun kerja yang berdasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberian kerja.

Untuk menghindari terjadinya *labour turnover* yang terus meningkat pada sebuah perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui manajemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat *labour turnover*.

Adapun fungsi program pensiun mencakup tiga hal yaitu: (Siagian, 2000: 23)

1. Asuransi

Peserta yang meninggal dunia atau cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atau beban dari dana pensiun.

2. Tabungan

Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama peserta sendiri. Jumlah iuran yang ditabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.

3. Pensiun

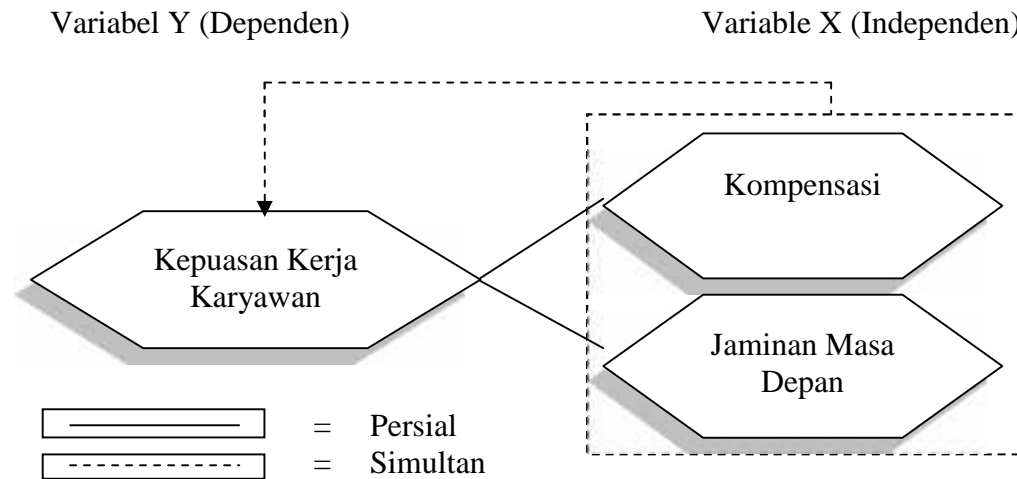
Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas yaitu: program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan.

Jaminan masa depan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Bisa lebih fokus dalam bekerja dan tidak mengharapkan pekerjaan lainnya sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan. Jaminan masa depan juga memberikan kepastian kepada pekerja sewaktu tidak lagi bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja.

II.5. Kerangka pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.1 : Kerangka Konseptual



Keterangan:

Variabel-variabel dalam konsep sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1), dengan indikator sebagai berikut, (**Simamora, 2004: 445**) :
 - a) Gaji dan Upah.
 - b) Insentif, adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah
 - c) Tunjangan- tunjangan
 - d) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat paker khusus.
2. Jaminan Masa Depan (X2) adapun Indikator dalam penelitian ini
Yaitu, (**Ndraha, 2000: 2010**) :
 - a. Pengembangan karier
 - b. Kebijakan pensiun
 - c. Jaminan sosial (asuransi, tabungan pensiun)
 - d. Perogram Pensiunan
3. Kepuasan Kerja (Y), adapun Indikator variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini
yaitu , (**Suratman, 2003: 112**).
 - a. Upah atau imbalan, upah merupakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena merupakam instrument dalam memenuhi banyak kebutuhan-kebutuhan pegawai.
 - b. Pekerjaan itu sendiri, bersama-sama dengan upah, isi dari pekerjaan itu sendiri memainkan bermacam-macam peran utama dalam menentukan bagaimana karyawan puas terhadap pekerjaannya.
 - c. Kesempatan promosi, promosi dan jabatan tinggi dalam perusahaan melibatkan kesempatan positif dalam penyelia, isi kerja dan upah.
 - d. Penyelia, seperti halnya promosi hal ini memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja.

- e. Rekan kerja (*the work group*) karyawan akan senang jika memiliki kesempatan untuk bercakap-cakap (*conversation*).

II.6. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Allah SWT menganjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-zumar Ayat 39 :



Artinya :*Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui". (Az-zumar ayat : 39)*

Ketika seseorang bekerja pada perusahaan dengan sungguh-sungguh dan tahu akan kemampuannya kemudian ia mengharapkan keridhaan Allah SWT maka akan menimbulkan kenyamanan dan keseriusan dalam bekerja. Ketika seseorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

Manusia yang memiliki potensi dapat mempelajari apa saja yang ada dialam ini dan dituntut untuk berbuat yang baik sesuai dengan ilmu dan amal sholeh yang dimiliki sehingga menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT surat An-Nahl ayat 97 :





Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dengan demikian maka sebagai manusia yang bekerja dengan memiliki potensi yang baik dimasa yang akan datang, sebaiknya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

II.7. Hipotesis

Bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis yaitu:
”Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan serta parsial mengenai kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan.”

II.8. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja (Y)
2. Kompensasi (X1)
3. Jaminan Masa Depan (X2)

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. (Hasibuan, 2001; 83)	1. Upah atau imbalan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Kesempatan promosi 4. Rekan kerja (the work group) (Suratman, 2003: 112).

Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007: 118).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Upah. 2. Insentif, adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah 3. Tunjangan- tunjangan 4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. (Simamora, 2004: 445)
Jaminan Masa depan (X2)	Jaminan masa depan yaitu kebutuhan akan rasa aman terhadap masa-masa yang akan datangn dan sebagainya (Siagian, 1997: 287).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karier 2. Kebijakan pensiun 3. Jaminan sosial (asuransi, tabungan pensiun) 4. Perogram Pensiunan (Ndraha,2000:210)

BAB III

METODE PENELITIAN

II.1. Lokasi Penelitian dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di MONA PLAZA HOTEL Pekanbaru yang terletak di Jalan HR. Soebrantas Panam. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, mulai dari bulan Juni 2011 sampai dengan bulan Januari 2012.

II.2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis mendapatkan data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan oleh pimpinan maupun karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Data primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan dari responden melalui kuisioner dan pengamatan langsung di lapangan.
- b) Data sekunder yaitu data dan informasi diperoleh dari pimpinan Perusahaan, bagian administrasi/umum untuk melengkapi data primer tersebut. Data sekunder ini berupa :
 - 1. Sejarah berdirinya perusahaan.
 - 2. Struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
 - 3. Data atau laporan-laporan lainnya yang mendukung.

III.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak yang berjumlah 49 orang pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Adapun teknik yang digunakan pada dengan cara metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang dijadikan sebagai responden.

III.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui kuisioner yang di berikan kepada pihak yang terkait, diantar langsung kepada responden yang dapat dijangkau oleh peneliti kemudian diolah dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Mona Plaza Hote pekanbaru dan data yang tertulis yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan judul penelitian ini. Untuk memudahkan penelitian ini dalam menjangkau responden maka perlu didasarkan pada jangka waktu pengiriman kuesioner sampai dengan penerimaan kembali selama satu minggu.

III.5. Analisis Data

III.5.1. Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

III.5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005; 45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat

maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *correctd tem-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *correcetd item-total correlation* memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi > 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

III.5.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005; 41). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (). Suatu kostruk atau variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2001; 39).

III.5.4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Imam Ghozali, 2006: 27 dalam Nursiah, 2010).

Dalam pengujian yang dilakukan untuk peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, criteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S-Z) dengan $P > 0,05$ atau P besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

III.6. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dilakukan ketika penelitian menggunakan regresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Tujuan dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah:

1. Menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
2. Menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).
3. Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Regresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) jika memenuhi asumsi klasik. Dalam pengujian asumsi klasik, ada 3 pengujian yang dapat dilakukan yaitu :

III.6.1. Uji Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* sama dengan nol (**Ghozali, 2001:91**). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak ada multikolinieritas.

III.6.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana:

1. Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W di bawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

III.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan :

- 1) jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai.

III.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t atau parsial dan Uji F atau simultan.

III.7.1. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Untuk mengetahui nilai F tabel, tingkat signifikat yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k)$ dimana adalah jumlah observasi, k adalah

jumlah variabel termasuk *intercept*, dengan kriteria uji yang digunakan adalah uji F, jika F hitung $> F$ tabel atau P value $< \alpha$ diaktakan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila F hitung $> F$ tabel atau P value $< \alpha$ diaktakan tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

III.7.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji-test, dengan tahapan sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis operasional

$H_0 : b_1 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan

c. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

d. Menggunakan t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut: (Imam Ghazali, 2005; 87)

$$t_{hitung} = B_i / Se (B_i)$$

Dimana : $B_i = \text{Unstandardized coefficients } B$

$Se = \text{Standard Error}$

e. Keputusan:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ = tidak Signifikan

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ = Signifikan

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya.

III.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model tersebut diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

$b_{(1-8)}$ = koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Jaminan masa depan

e = error

III.7.4. Uji Koefesian Determinasi R^2 atau Adj R^2

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya (R^2) maka

semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Bagitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisian korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Nama mona plaza hotel diambil dari nama pemilik hotel yaitu Haji Muhammad Nasir (MONA) seorang pengusaha dari Sumatra Barat yang telah lama bermukim dipekanbaru.maka dilihat dari perkembangan kota yang harus bertambah dan lokasi yang terletak di Jl. Brigjen Subrantas, Km 12.5 (Jl. Raya Pekanbaru Bangkinang) tepatnya didepan Kampus Unuiversitas Riau (UNRI) , pusat komersial (pasar grosir, Mall, Warehause), teminal luar kota dan akses dari jalur lingkaran barat (simpang baru kubang). Awalnya Mona Plaza Hotel berdiri dengan maksud untukantisipasi dari pusat komersial tersebut bermula dari bangunan ruko 11 kapling.

Untuk kemajuan dari usaha tersebut ada pemikiran bahwa perlu sebuah hotel sebagai alternatif yang terletak “ dipinggiran kota “, dengan pemikiran memiliki prospek kedepannya,maka pada tahun 1989 dimulai lah desain dan rancangan bangunan dari Mona Plaza Hotel termasuk izin dan kelayakan sebuah hotel yang akan berkembang kedepannya memiliki fasilitas olahraga seperti kolam berenang dan lapangan tenis serta fasilitas pendukung lainnya.

Maka tanggal 24 oktober 2003 dimulai “ soft opening” dari Mona Plaza Hotel, yang pertama kali diresmikan pembukaannya oleh Walikota Pekanbaru Bapak Herman Abdullah dengan kapasitas 40 kamar. Pada awal januari 2004 dibuka keseluruhan kamar sebanyak 80 kamar reservasinya ditempati tamu-tamu group yang mengadakan seminar dan rapat kerja.

Mona Plaza Hotel terdiri dari 3 lantai, lantai dasar merupakan kegiatan penerimaan tamu, *coffe shop* dan ruang meeting kapasitas 20 orang (*Ushape*). Lantai satu terdiri dari 40 kamar dengan 2 ruang meeting dan lantai dua hanya terdiri 40 kamar. Lantai 3 seluruhnya digunakan untuk kegiatan *function/ meeting*.

Maka dilihat dari segi fasilitas ruang meeting terus diadakan peningkatan fasilitas agar tamu senang dan nyaman untuk mengadakan kegiatan di Mona Plaza Hotel. Demikian sekelumit mengenai sejarah dan hal lain yang berhubungan dengan fasilitas dan keberadaan Mona Plaza Hotel.

IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah organisasi khususnya organisasi bisnis seperti organisasi perusahaan. Hal ini karena struktur organisasi memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam mengatur tata kerja dan pembagian tugas serta tanggung jawab masing-masing personil dalam perusahaan.

Bentuk struktur organisasi paling sering digunakan dan yang paling sederhana adalah bentuk garis atau *line*, begitu juga dengan bentuk organisasi yang dimiliki oleh Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Adapun bagan struktur organisasi pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru pada saat ini adalah sebagai berikut :

IV.3. Tugas Dan Wewenang

Pada sturuktur organisasi Mona Plaza Hotel Pekanbaru terdiri dari beberapa baguan atau devisi yang bertugas mengurus bidangnya masing-masing bertanggung jawab langsung terhadap

pemimpinan perusahaan. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah dituangkan dalam *job description*.

Berdasarkan struktur di atas dapat diuraikan fungsi dan wewenang dari masing-masing:

1. General manager

Merupakan pimpinan atau manajer umum dari Mona Plaza Hotel Pekanbaru untuk melaksanakan tugas operasional

2. Executive assistant manager (EAM)

Executive manager Assistant membantu General Manager dalam melaksanakan tugas atau menggantikan apabila General manager sedang tidak berada ditempat.

3. Asst FOM

Merupakan kepala bagian FOM atau kantor depan, tugasnya yaitu melakukan pengecekan terhadap bill kamar, membuat laporan harian dan melaporkannya ke Accounting, melakukan pengontrolan terhadap pekerjaan dari anggota FOM dan memberikan arahan-arahan.

4. Asst FBM

Asst FBM adalah membuat program kerja, membuat anggaran biaya, melakukan pengecekan terhadap kualitas makanan dan minuman, dan membantu marketing dalam menjual ruang pertemuan (Marketing Room).

5. Security Chief

Adalah kepala bagian dari departemen Security (keamanan), tugasnya adalah menjaga keamanan dalam area hotel, melaporkan tamu hotel perhari ke kantor imigrasi dan kepolisian, mengontrol kerja dan memberi arahan kepada anggota security.

6. Asst Engineering

Merupakan kepala engineering, engineering adalah departemen yang berhubungan dengan mesin, listrik, elektronik maintenance. Tugas Asst engineering adalah membuat program kerja, membuat laporan biaya kerja, membuat laporan pengeluaran di departemen Engineering dan mengontrol segala aktivitas anggota Engineering.

7. Asst sales manager

Adalah kepala bagian pemasaran hotel, tugasnya melakukan pemasaran penjualan, membuat laporan kegiatan yang akan berlangsung.

8. Asst Personnel Manager

Adalah bagian yang mengatur tata tertib dan kedisiplinan, loyalitas dan penerimaan pegawai baru, dan semua yang bersangkutan dengan karyawan.

9. Asst House Keeping Manager

Merupakan kepala bagian departemen House Keeping (Bagian Tata Graha), tugasnya adalah mengatur pembagian kerja, mengontrol dan memberikan arahan ke anggota house keeping , membuat anggaran biaya, membuat laporan bulanan, melakukan pengecekan kamar dan kebersihan area hotel.

10. Sous Chef

Adalah kepala bagian departemen Souse, tugasnya adalah membuat laporan bulanan, membuat laporan kerja Souse, membuat anggaran biaya, membuat daftar belanja setiap hari, pengecekan stok masuk dan stok keluar.

11. Asst Accounting Maneger

Adalah kepala bagian dari departemen Accounting (keuangan), tugasnya adalah pengecekan terhadap laporan pendapatan perhari, membuat laporan pendapatan perbulan, membuat laporan pengeluaran, membuat daftar gaji, melakukan audit inventaris.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Gambaran Umum Responden

Penyajian data pada bab ini adalah hasil dari kuesioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V.1.1. Karakteristik Responden

Deskripsi profil responden terdiri dari jabatan, tingkat pendidikan tenaga kerja dan lama bekerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini responden memiliki jabatan yang bervariasi. Berdasarkan kuesioner yang di sebarakan kepada para responden, maka di peroleh hasil data sebagai berikut:

V.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar yang seyognya dimiliki oleh setiap individu masyarakat tanpa terkecuali dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang mampu memajukan organisasi. Artinya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi salah satunya bisa dilihat dari tingkat pendidikan. Tidak menutup kemungkinan perusahaan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan cepat berkembang sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Mengenai tingkat pendidikan Mona pelaza hotel, maka dapatlah dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.3: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMU Sederajat	38	77,55
2	Akademi	11	22,45
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU sederajat yaitu sebanyak 38 orang atau 77,55%, dan responden dengan tingkat pendidikan akademi yaitu sebanyak 11 orang atau 22,45%. Dengan melihat tabel diatas mengenai tingkat pendidikan karyawan Mona Plaza Hotel masi didomisisli tamatan SMU/ SLTA. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia agar menjadi lebih baik.

V.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya bekerja

Tabel V.2: Responden Menurut Lamanya Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	< 4 tahun	31	63,26
2	5 s/d 8 tahun	8	16,33
3	9 tahun keatas	10	20,41
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata lama bekerja responden didominasi oleh responden yang bekerja dibawah 4 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 63,26%, responden dengan masa kerja antara 5 sampai dengan 8 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 16,33% dan responden dengan masa kerja diatas 9 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 20,41%.

Dimana rata-rata responden ini bekerja dibawah 4 tahu yaitu 31 orang (63,26%). Dengan demikian diharapkan responden dalam penelitian ini dapat memberikan keterangan yang akurat

serta bersifat representatif terhadap populasi, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Mona Plaza Hotel dalam merumuskan kebijakan yang akan dijalankan.

V.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel V.1. : Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Jendral Manager	1	2,04
2	Exsekutif assistant manager (EAM)	1	2,04
3	Menejer departemen	9	18,37
4	Asisten menejer departemen	9	18,37
5	Karyawan biasa	29	59,18
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jabatan responden didominasi oleh responden dengan jabatan karyawan biasa yaitu sebanyak 29 orang atau 59,18%, responden dengan jabatan asisten manager departemen yaitu sebanyak 9 orang atau 18,37% dan responden dengan jabatan manager departemen yaitu sebanyak 9 orang atau 8,37%. Responden dengan Executive Asisten manager dan Jendral manager sebanyak 1 orang atau 2,04%.

Rata-rata responden ini adalah karyawan biasa yaitu 29 orang 59,18%. Dengan demikian diharapkan responden dalam penelitian ini juga dapat memberikan keterangan yang akurat, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Mona Plaza Hotel dalam merumuskan kebijakan yang akan dijalankan untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Analisis data dilakukan terhadap 49 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan dibawah ini:

V.2. Deskripsi Data

Hasil deskripsi data responden yakni variabel *Total Quality Management* (X) yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Jaminan masa depan (X_2), dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel V.4. : Statistic Deskriptif Responden

Var	Kasus	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std Deviation	Variance
X_1	49	9	21	30	1250	25,85	2,46	6,08
X_2	49	11	19	30	1227	25,51	3,03	9,21
Y	49	15	12	30	1267	25,04	3,34	11,16

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2010 (lampiran 1)

V.2.1.Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil deskriptif data variabel Kompensasi terdapat jumlah kasus 49 responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 11, skor minimum dari data = 19 dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1250, rata-rata (mean) sebesar 25,51, simpangan baku (standar deviasi) = 3,03, dan tingkat penyebaran data (variance) = 9,213

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$\sum SK$ = skor tertinggi tiap item X jumlah item X jumlah responden

$$= 5 \times 6 \times 49 = 1470$$

b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1250

c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1250}{1470} \times 100\% = 85,03\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kompensasi sebesar 85,03% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan Mona Plaza Hotel dinilai baik. Maka Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	294	588	882	1176 1250	1470
1 0 – 20% Sangat Tidak setuju	2 21 – 40% Tidak Setuju	3 41 – 60% kurang setuju	4 61 – 80% Setuju	5 81 – 100% Sangat Setuju	

V.2.2. Deskriptif Variabel Jaminan masa depan (X₂)

Hasil deskriptif data variabel keterlibatan semua orang menunjukkan bahwa jumlah kasus 49 responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 15, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum)

sebesar 1227, rata-rata (mean) sebesar 25,04, simpangan baku (standar deviasi) = 3,34, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 11,17.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 49 = 1470\end{aligned}$$

- a. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 1227

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1227}{1470} \times 100\% = 83,47\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel jaminan masa depan sebesar 83,47 % adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, jaminan masa depan terhadap karyawan dapat memberikan rasa aman.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	294	588	882	1176 1227	1470

1	2	3	4	5
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju

V.2.3. Deskriptif Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil deskriptif data variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa jumlah kasus 49 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 9, skor minimum dari data = 21, dan skor maksimum dari data 30. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1267, rata-rata (mean) sebesar 25,86, simpangan baku (standar deviasi) = 2,47, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 6,08.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 6 \times 49 = 1470\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 1267

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100 \%$$

$$P = \frac{1267}{1470} \times 100\% = 86,19 \%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 86,19 % adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Ini artinya pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru , kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi dengan baik.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	294	588	882	1176 1267	1470
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju	

Rekapitulasi hasil observasi dan kuesioner yang dicapai masing-masing variabel, dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel V.5. Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel

Variabel	Skor yang dicapai	Skor maksimal	Persentase (%)
Kompensasi (X_1)	1250	1470	85,03
Jaminan Masa Depan (X_2)	1227	1470	83,47
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1267	1470	86,19

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2010

Dari tabel V.5 terlihat bahwa persentase tertinggi diantara variabel *independent* adalah variabel Kompensasi (x_1) yaitu sebesar 85,03% dari skor maksimal 1470 dengan pencapaian skor total 1250, sedangkan terendah adalah variabel jaminan masa dpan (X_2) yaitu sebesar 83,47% dari skor maksimal 1470 dengan pencapaian skor total sebesar 1227.

Ini artinya dilihat dari hasil observasi dan kuisioner yang dicapai variabel kompensasi (X_1) = 85,03%, lebih dominan dari pada variabel Jaminan masa depan (X_2) = 83,47, Terhadap kepuasan kerja (Y).

V.3. Hasil Uji Kualitas Data

V.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005; 45).

Tabel V.6. : Hasil Uji Validitas Variabel (X1) atau Kompensasi.

Item Variable	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
x1	0.481	Valid
x2	0.570	Valid
x3	0.745	Valid
x4	0.706	Valid
x5	0.740	Valid
x6	0.833	Valid

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 2)

Hasil uji validitas pada (X1) Kompensasi terlihat bahwa semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena semua item variabel memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.7. : Hasil Uji Validitas Variabel (X2) atau jaminan masa depan.

Item Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
x2.1	0.455	Valid
x2.2	0.688	Valid
x2.3	0.865	Valid
x2.4	0.749	Valid
x2.5	0.588	Valid
x2.6	0.807	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011 (lampiran 3)

Dari hasil (X2) atau jaminan masa depan terlihat bahwa semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.8. : Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kepuasan KerjaKaryawan.

Item Variable	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
y1	0.692	Valid
y2	0.504	Valid
y3	0.669	Valid
y4	0.612	Valid
y5	0.614	Valid
y6	0.708	Valid

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 8)

Hasil uji validitas pada variabel (Y) atau kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

V.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan taksiran batasan minimal 0,60 (Ghozali, 2005; 41). Berikut ini menerangkan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel V.9. : Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1) atau kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.796	7

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 9)

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel kompensasi terlihat bahwa koefisien reliabilitas instrument kompensasi memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki *Cronbach Alpha* > dari 0,60 atau diatas 60 % yaitu menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,796 maka variabel ini sudah reliabel.

Tabel V.10. : Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2) atau Jaminan masa depan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.797	7

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 10)

Pengujian reliabilitas pada variabel keterlibatan jaminan masa depan telah memenuhi syarat untuk reliabilitas karena *Cronbach's Alpha* > 60% atau diatas 0,60. Nilai dari *Cronbach's Alpha* yaitu 0,797 Sehingga variabel jaminan masa depan(X2) telah reliabel.

Tabel V.11. : Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Variabel (Y) atau Kepuasan Kerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.789	7

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 13)

Uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa koefisien reliabilitas instrument kinerja karyawan memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki *cronbach alpha* > dari 0,60 atau diatas 60 % yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,789 sehingga variabel kinerja karyawan sudah reliabel.

V.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan, untuk menguji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti

terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005; 21). Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut:

Tabel V.12. : Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		totaly	totalx1	totalx2
N		49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	25.8571	25.5102	25.0408
	Std. Deviation	2.46644	3.03536	3.34140
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.141	.120
	Positive	.138	.078	.095
	Negative	-.148	-.141	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035	.986	.841
Asymp. Sig. (2-tailed)		.235	.285	.479
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 14)

Tabel V.12 menunjukan nilai K-S-Z untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,035 dengan signifikansi sebesar 0,235. Nilai K-S-Z untuk variabel Kompensasi (X1)

adalah sebesar 0,986 dengan signifikansi sebesar 0,285. Nilai K-S-Z untuk variabel jaminan masa depan (X2) adalah sebesar 0,841 dengan signifikansi sebesar 0,479.

Probabilitas Signifikansi K-S-Z untuk diatas $P = 0,05$ maka variabel kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan jaminan masa depan secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

V.4. Analisis Uji Asumsi Klasik

V.4.1. Uji Multikolenearitas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang baik yaitu apabila bebas dari multikoleniaritas. Model regresi dikatakan bebas multikoleniaritas jika Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 5 dan mempunyai nilai toleransi kurang dari 1 (Ghozali, 2001:91). Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.13. : Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolenrance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,972	1,028	Bebas
Jaminan Masa Depan (X2)	0,972	1,028	Bebas

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 15)

Pada tabel V.13 terlihat bahwa variabel kompensasi tolerance 0,972 dan nilai VIF 1,028, Jaminan masa depan mempunyai nilai tolerance 0,972 dan nilai VIF 1,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen bebas dari multikoleniaritas dan layak untuk digunakan dikarenakan nilai tolerannya tidak melebihi angka 1 dan nilai VIF tidak melebihi 5.

V.4.2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson.

Secara umum bisa dilihat dari:

1. Jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka DW dari -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Ghozali, 2001)

Tabel V.14. : Hasil Uji Autokorelasi

Sumb

Model Summary^b

er :

Peng

olaha

n

Data

Hasil

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.355 ^a	.126	.088	2.35523	.126	3.320	2	46	.045	1.907

a. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALLY

Penelitian 2011(lampiran 16)

Pada tabel V.14 terlihat bahwa angka Durbin Watson berada pada kurang dari angka 2 yaitu sebesar 1,907 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

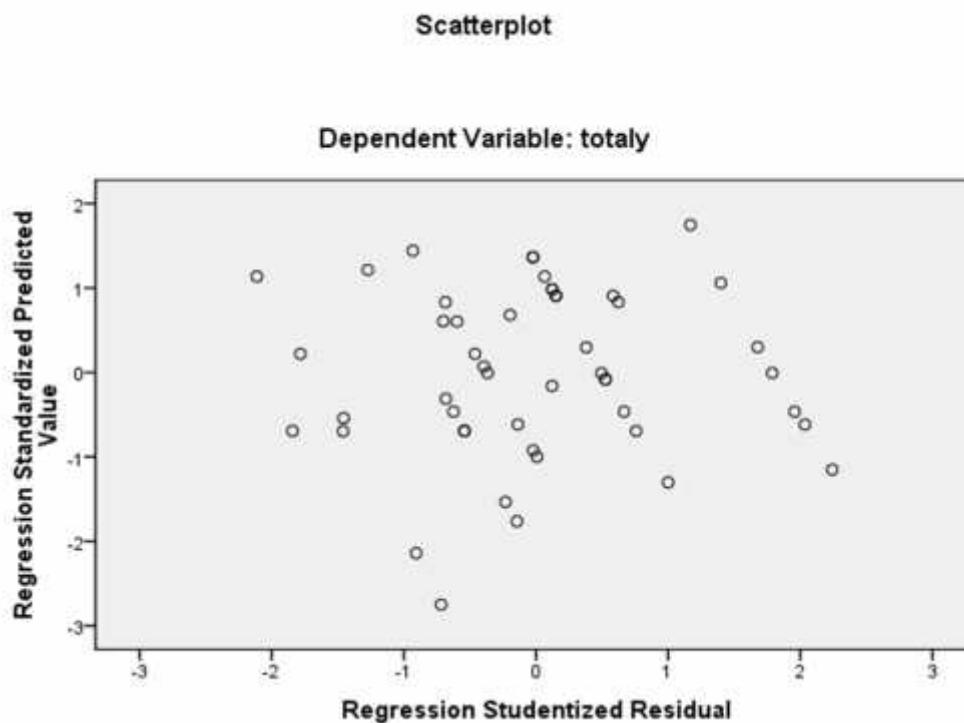
V.4.3. Uji Heteroskedastisitas

jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik Scatterplot, deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y pada gambar V.2. Dapat di lihat bahwa masing masing variabel yang di gunakan pada penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

Gambar V.1 : Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)



Sumber :

Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 17)

V.5. Hasil pengujian Hipotesis

Di dalam pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu di lakukan pengujian hipotesis yang di lakukan secara Simultan (uji F) dan secara menyeluruh atau Parsial (Uji t) setelah melewati beberapa pengujian menggunakan SPSS

V.5.1. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Tabel V.15 : Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.833	2	18.417	3.32	.045 ^a
	Residual	255.167	46	5.547		
	Total	292.000	48			

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totally

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 18)

Kompensasi dan jaminan masa depan, dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada tabel V.21 hasil regresi menunjukkan bahwa:

F_{hitung} sebesar 3.32

F_{tabel} sebesar 3.19

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

Diperoleh nilai probabilitas (*p value*) dari variabel kompensasi, sebesar 0,045, Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $p\ value < 0,05$. Maka model ini layak untuk digunakan. Dengan demikian berdasarkan tabel Anova yang mana F_{hitung} adalah 3,32 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,045, sedangkan F_{tabel} sebesar 3.19 dengan tingkat signifikan (α) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 3,32 > F_{tabel} = 3.19$, yang artinya variabel kompensasi

dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

V.5.2. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor-faktor kompensasi dan jaminan masa depan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan tingkat keyakinan 95% dan pengujian dua arah (*Two tail test*) tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% atau $< 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kepuasan Kerja karyawan dari empat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t_{hitung} atau t_{ratio} dari masing-masing variabel independen (variabel bebas). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Tabel V.16 : Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.374	3.563		4.877	0.000
totalx1	0.267	0.114	0.329	2.353	0.023
totalx2	0.067	0.103	0.090	0.645	0.522

R :0.355

R Squared :0.126

Adj R² :0.088

F :3.320

Sig :0.045

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 19)

a. Adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari Tabel V.18 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: Artinya: secara parsial variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

$H_a : b_1 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.22 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,353, pada tingkat signifikan $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) $= n - k - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$ di peroleh t_{tabel} sebesar 2,012

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 2,353 > t_{tabel} = 2,012$, dengan signifikan 0.023 ini artinya H_a diterima dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan padaMona Plaza Hotel Pekanbaru.

b. Adanya pengaruh yang signifikan antara Jaminan Masa depan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya: secara parsial variabel Jaminan Masa depan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona plaza hotel Pekanbaru.

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel jaminan masa depan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona plaza hotel Pekanbaru.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.22 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 0,645, dengan t_{tabel} sebesar 2,012

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 0,645 < t_{tabel} = 2,012$ dengan yang artinya bahwa secara parsial jaminan masa depan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona plaza hotel Pekanbaru.

V.5.3. Regresi Linear Berganda

Penggunaan teknik analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel kompensasi (X1), jaminan masa depan (X2), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan matematis sebagai berikut:

Tabel V.17 : Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
1 (Constant)	17.374	
TOTALX1	0.267	0.329
TOTALX2	0.067	0.090

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 19)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17.374 + 0,267X_1 + 0,067 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 17,37 satuan menunjukkan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari variabel kompensasi (X1), jaminan masa depan (X2) dianggap konstan (*ceteris paribus*), maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 17,37.

Berdasarkan pada *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel V.17 di atas, dari ke dua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel kompensasi (X1), jaminan masa depan (X2) signifikan, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja karyawan pada Mona plaza hotel Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi dan jaminan masa depan.

V.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisiendeterminasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali: 2005, 45) dalam Agustino (2010:60)

Tabel V.18 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.355 ^a	.126	.088

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 20)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pada Tabel V.18 diatas diperoleh angka koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi (X1), dan jaminan masa depan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya nilai koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,126, atau 12.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X secara bersama mampu menjelaskan dan memberi sumbangan

terhadap variabel terikat (Y) sebesar 12.6%. Sedangkan sisanya 87.4% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar faktor-faktor kompensasi dan jaminan masa depan mempengaruhi independensi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian terhadap model dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Secara umum hasil pengujian validitas dan reliabilitas item pernyataan penelitian telah memberikan hasil yang baik. Koefisien reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* berkisar 0,789 – 0,797. Pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan dengan menggunakan *corrected item-total correlation* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dilihat dari Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan bahwa jawaban responden terdistribusi secara normal.
- 3) Dalam uji simultan $F_{hitung} = 3,32 > F_{tabel} = 3,19$ maka H_a diterima, Diperoleh nilai probabilitas (*p value*) dari variabel kompensasi, sebesar 0,045, Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $p\ value < 0,05$. Maka model ini layak untuk digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

- 4) Dalam uji t atau parsial dengan tingkat keyakinan 95% dan pengujian dua arah (*Two tail test*) tingkat signifikasi di tentukan sebesar 5% atau $< 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berati variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Dalam pengujian ini maka didapatkan :
- Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,353, > t_{tabel} = 2,012$ dengan signifikansi 0.0231 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi tersebut maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan.
 - Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Jaminan Masa Depan orang mempunyai nilai $t_{hitung} = 0,645 < t_{tabel} = 2,012$ dengan signifikansi 0,522 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi tersebut maka H_a di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Jaminan Masa Depan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
- 5) Selanjutnya nilai koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,126, atau 12.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X secara bersama mampu menjelaskan dan memberi sumbangan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 12.6%. Sedangkan sisanya 87.4% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian.

VI.2. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut.

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan masalah seperti : pemberian kompensasi yang memadai, memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat, dan memberikan jaminan masa depan yang cerah.
2. Kompensasi yang telah ditetapkan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan seperti masalah besarnya gaji, insentif, fasilitas perumahan dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya agar karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan.
3. Karena kedua variabel kompensasi dan jaminan masa depan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Mona Plaza Hotel, maka diharapkan pada pihak manajemen perusahaan untuk dapat mengutamakan dan memfokuskan perhatiannya terhadap pemberian kompensasi serta jaminan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawar, *pOperasional Tata Graha Hotel*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Dale, Timple, *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta, 2000.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Sembilan, PT. Indeeks kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Flippo, B. Edwin, *Manajemen Personalia*. Edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu,S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Ponorogo, 2005.
- Surachlan,Aan. 2000, *peengantar dasar perhotelan*, CV. Deviri Ganan, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama: Bandung, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2007.
- Mathis, L. Robert dan john H. Jackson, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Munandar, imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University press, Yogyakarta, 2001.
- Ndraha, Thalizudu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Nurmansyah, SR, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jilid 1 UNILAK Press, Pekanbaru, 2001.
- Robbin, dan Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, jakarta 2002..
- Robbin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, T. BPFE UGM: Yogyakarta, 2002.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Santanoe, *Manajemen Sumber daya Manusia* PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. 2004.
- Siegel, Munandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, T. BPFE UGM: Yogyakarta, 2004.
- Suratman, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Gasindo Jakarta, 2003.
- Terry, R.George, *Prinsip-Prinsip manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.